


令和 3 年度 施策評価表

施策	2103	組織体制の強化	施策担当部等	総務部	部長	楠本 勝典
			施策担当課等	人事課	課長	浦山 優
施策の方針	効率的で実行力のある組織づくりと人材育成の推進に取り組む。					
関連するSDGsのゴール						

【DO（実施）】

基本計画における目標値

指標名	単位	基準値 (H26)	H28目標値	H29目標値	H30目標値	R1目標値	R2目標値	R2年度	
			H28実績値	H29実績値	H30実績値	R1実績値	R2実績値	達成率	進捗率
①									
②									
③									
④									
⑤									

施策達成状況の説明

組織づくりについては、限られた職員数の中で、職場の状況に応じた適正な人員配置に努めた。
 人材育成については、職員の能力向上を図るため、自治大学校や市町村アカデミーなどへの派遣研修をはじめ、階層別研修や独自研修を職員研修計画に基づき実施を予定していたが、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、計画どおりの研修実施はできなかった。しかし、eラーニング、Webでの動画視聴研修、リモート研修などを活用し、代替できる研修を可能な限り実施した。
 また、職員の意欲の向上を図るために、業績・能力に基づいた人事管理の基礎となる人事評価を実施している。

施策経費

(単位:千円)		R2年度 決算	R3年度 予算	R4年度 見込	特記事項
内訳	事業費	3,372	8,981	9,748	
	国庫支出金	0	0	0	
	県支出金	0	0	0	
	地方債	0	0	0	
	その他	454	1,534	1,449	
	一般財源	2,918	7,447	8,299	
	人件費	3,253	3,253	-	
フルコスト	6,625	12,234	-		

施策の概要

210301	効率的で実行力のある組織づくり	各部署において、随時、組織体制の点検を行い、グループ制の活用等により、行政課題に柔軟に対応するとともに、必要に応じて市全体の組織機構の見直しと適正な人員配置を行い、効率的で実行力のある組織づくりに努めます。
210302	人材育成の推進	市の行政運営を担っている職員の「能力の向上」、「意欲の向上」に継続的に取り組みます。 「能力の向上」については、職員本人の自己啓発に加え、職場における業務の遂行を通じた職場内研修と、高い知識や能力を身につけるための職場外研修に取り組みます。 「意欲の向上」については、業績・能力に基づいた人事管理と、職員一人ひとりが客観的に自分の業績・能力を捉え、成長の糧とするために必要な人事評価制度の構築に取り組みます。

【CHECK（評価）施策担当部長】

<p>施策を達成する上での問題点・課題</p>	<p>組織づくりについては、社会情勢の変化に対応しつつ行政課題に柔軟に対応するために、必要に応じた組織の見直しと適正な人員配置を行う必要がある。また、テレワークなどの勤務制度の導入を検討するなど働き方改革を進め、職員にとって働きやすい職場環境の整備を進める必要がある。</p> <p>人材育成については、eラーニング、Webでの動画視聴研修、リモート研修などを積極的に活用し、職員の能力向上を進めていく必要がある。また、職員の意欲向上のために、現行の人事評価制度の検証を行い、より良い制度へ再構築する必要がある。</p>
-------------------------	--

【ACTION（改善・改革）】

<p>問題点・課題を踏まえた施策構成事務事業の改善・改革や新規事業についての考え方</p>	<p>組織づくりについては、引き続き、必要に応じた組織の見直しと適正な人員配置に取り組む。また、働き方改革に向け、職員ワーキンググループの活用を図りながら、職場環境の整備に努めていく。</p> <p>人材育成については、各職員の能力の向上をより一層促すような職員研修を実施する。また、人事評価制度の再構築に向け、現行制度の検証や他自治体の情報収集などを行い、新たな制度案の策定を目指す。</p>
---	---

令和4年度新規事業

	事業名（仮称）	担当課	R4年度見込	対象・事業概要など
			事業費（千円）	
1				
2				
3				
4				
5				
			0	